

PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Ahmad Yani 65A Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 email : inspektorat@pacitan.go.id



LAPORAN HASIL EVALUASI
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
(S A K I P)

DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PACITAN
Tahun 2021

Nomor : 700/16-LHE/408.49/2022
Tanggal : 30 JUNI 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. A. Yani No. 65 A Pacitan, Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 e-mail : inspektorat@pacitankab.go.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PACITAN
TAHUN 2021**

Nomor : 700/DK-16/408.49/2022
Tanggal : 30 Juni 2022
Lampiran : 1 berkas
Satuan Kerja : Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi

rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi AKIP adalah :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja

- e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah diterapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Penilaian dilakukan terhadap beberapa variabel antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP. Selanjutnya sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi sebagai berikut :

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)

C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai terpenuhi (>0%-25%)
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dengan kategori predikat sebagai berikut :

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu
A (Nilai >80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 4/pengawas/Sub koordinator
BB (Nilai >70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran

	dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai level eselon 2/unit kerja
CC (Nilai >50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai >30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat
D (Nilai >0-30)	Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

6. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

a. Struktur Organisasi

Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 193 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 134 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan. Adapun Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Bidang Pengembangan Pariwisata
4. Bidang Pengembangan SDM
5. Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Sumber Daya Pariwisata, Kebudayaan
6. Bidang Kepemudaan dan Olah Raga
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas

b. Tugas dan Fungsi.

Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Pariwisata serta bidang Kepemudaan dan olah raga yang meliputi pengembangan destinasi dan industri pariwisata, pemasaran pariwisata, pengembangan kelembagaan dan sumber daya pariwisata, Kepemudaan dan Olah raga, serta tugas pemantauan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dalam melaksanakan Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pengembangan destinasi dan industri pariwisata.
- 2) Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pemasaran pariwisata.
- 3) Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pengembangan Kelembagaan dan Sumber Daya Pariwisata
- 4) Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi Kepemudaan dan Olahraga
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga adalah sebagai berikut :

No	Indikator Utama	Indikator Kinerja Utama
1.	Meningkatnya Sarana dan prasarana Pariwisata dan usaha disektor pariwisata	a. Length of Stay b. % Peningkatan Jumlah Desa Wisata dan POKDARWIS
2.	Meningkatnya Pelestarian Nilai Seni, Budaya dan sejarah	Presentase Peningkatan pagelaran seni dan budaya yang diselenggarakan
3.	Meningkatnya keikutsertaan masyarakat dalam event kepemudaan dan Olah Raga	a. Presentase peningkatan keikutsertaan pemuda dalam event kepemudaan b. Presentase peningkatan keikutsertaan Atlet dalam Event Keolahragaan

B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar **86,75** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP di lingkungan Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a.	Perencanaan Kinerja	30%	27,00
b.	Pengukuran Kinerja	30%	27,00
c.	Pelaporan Kinerja	15%	12,75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,00
J u m l a h		100%	86,75

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen tersebut adalah:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas komponen perencanaan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja adalah sebesar **27,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas komponen pengukuran kinerja mencakup pelaksanaan atas pengukuran kinerja, kualitas pengukuran kinerja dan pemanfaatan hasil dari pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja adalah sebesar **27,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas komponen pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, kualitas dokumen laporan kinerja dan pemanfaatan pelaporan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan

kinerja adalah sebesar **12,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**

d. **Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah sebesar **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**

Permasalahan dalam evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal antara lain :

- Belum ada bukti bahwa rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan agar membuat pendokumentasian dan pelaporan hasil tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

C. PENUTUP

Dari hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar **86,75** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan menyampaikan apresiasi yang tinggi atas upaya pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan, sehingga dapat mendukung terlaksananya evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya hasil evaluasi atas akuntabilitas instansi pemerintah ini dapat dijadikan acuan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PACITAN**



MAHMUD, S.Pd., M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP.19661226 198901 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Ahmad Yani 65A Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 881879 email: inspektorat@pacitankab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

*** SAKIP ***

**DINAS PARIWISATA, KEBUDAYAAN, PEMUDA
DAN OLAHRAGA KABUPATEN PACITAN**

TAHUN 2022

Nomor : 700/07-LHE/408.49/2023

Tanggal : 31 JULI 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. A. Yani No. 65 A Pacitan, Kode Pos 63512
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 e-mail : inspektorat@pacitankab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PARIWISATA, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PACITAN
TAHUN 2022

Nomor : 700/07-LPE/408.49/2023
Tanggal : 21 Juli 2023
Lampiran : 1 berkas
Satuan Kerja : Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Surat Perintah Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan Nomor 090/507/408.49/2023 tanggal 10 Juli 2023 tentang melaksanakan evaluasi SAKIP pada Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan Tahun 2022

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi,

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		23.1
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	BB	7.2
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil	15.00	B	10.5
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		24.6
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	Jawaban	Nilai
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan	9.00	BB		7.2
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian				
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward	15.00	BB		12
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
3	PELAPORAN KINERJA				
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	15.00			10.05
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	3.00	B		2.1
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	4.50	CC		2.7
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				

2	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					T
3 c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam	7,50	8	5,25	86%	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).					T
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					Y
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					Y
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					Y
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					Y
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					Y
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					Y
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL					
4 a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	25,00		20		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	5,00	88	4	100%	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					Y
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					Y
4 b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara	7,50	88	6	100%	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.					Y
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					Y
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.					Y
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					Y
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi					Y
4 c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas	12,50	88	10	100%	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					Y
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.					Y
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.					Y
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.					Y
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.					Y
Total Nilai						77,75